



PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E SEGURANÇA DO TRABALHO: UMA COMBINAÇÃO ESSENCIAL PARA A ORGANIZAÇÃO ATUAL

THAMYRES AGOSTINHO FERREIRA DOS SANTOS | lthamyresferreira395@gmail.com | Faculdade Senai de Taubaté/SP

CÁTIA MACHADO CORREIA BITTENCOURT | icatia.kassiano@gmail.com | Faculdade Senai de Taubaté/SP

FRANCINE VILARTA GALVÃO | lvilartafran@gmail.com | Faculdade Senai de Taubaté/SP

GISLAINE APARECIDA RODRIGUES CLARO | lrodrigues.gislaine@gmail.com | Faculdade Senai de Taubaté/SP

LUIS ALBERTO MARQUES DE OLIVEIRA | lluis.alberto.tte@gmail.com | Faculdade Senai de Taubaté/SP

CLEITON JOSÉ BENEDITO VILLARTA | icleiton.benedito@sp.senai.br | Faculdade Senai de Taubaté/SP

ROQUE ANTÔNIO MOURA | roque.amoura@unitau.br | Universidade de Taubaté/SP

RESUMO

A integração entre psicologia organizacional e segurança do trabalho tem se revelado indispensável para a consolidação ocupacional saudável e sustentável. Este estudo almejou compreender como fatores psicossociais em conjunto com o fortalecimento da cultura prevencionista de acidentes, podem influenciar significativamente na redução do estresse organizacional, especialmente diante das novas diretrizes previstas pela norma regulamentadora um. Esta pesquisa empregou um estudo de caso que contou com a metodologia *Job Stress Scale* (JSS) associando os resultados obtidos com ambiente ocupacional. Foram investigadas dimensões psicossociais de demanda, do controle e do apoio social, além de verificar se a empresa adota outras práticas prevencionistas. Como resultado houve indicação de baixo nível de estresse organizacional, evidenciando equilíbrio entre autonomia e demandas laborais. Também constatou-se que se há uma gestão adequada e cooperação entre as equipes, há um impacto significativo na segurança e saúde do ambiente corporativo. Conclui-se que uma abordagem multidisciplinar fortalece o gerenciamento de riscos ocupacionais e prepara a empresa para as futuras exigências legais, como por exemplo, atendimento as novas exigências das normas regulamentadoras.

Palavras-chave: Psicologia organizacional. Segurança do Trabalho. Riscos psicossociais. Estresse organizacional. Normas regulamentadoras.

ABSTRACT

The integration between organizational psychology and occupational safety has proven indispensable for the consolidation of a healthy and sustainable occupational environment. This study aimed to understand how psychosocial factors, together with the strengthening of a culture of accident prevention, can significantly influence the reduction of organizational stress, especially considering the new guidelines foreseen by regulatory standard one. This research employed a case study that used the *Job Stress Scale* (JSS) methodology, associating the results obtained with the occupational environment. Psychosocial dimensions of demand, control, and social support were investigated, in addition to verifying whether the company adopts other preventive practices. As a result, there was an indication of a low level of organizational stress, evidencing a balance between autonomy and work demands. It was also found that if there is adequate management and cooperation between teams, there is a significant impact on the safety and health of the corporate environment. It is concluded that a multidisciplinary approach strengthens occupational risk management and prepares the company for future legal requirements, such as compliance with the new requirements of regulatory standards.

Keywords: Organizational psychology. Occupational safety. Psychosocial risks. Organizational stress. Regulatory standards.

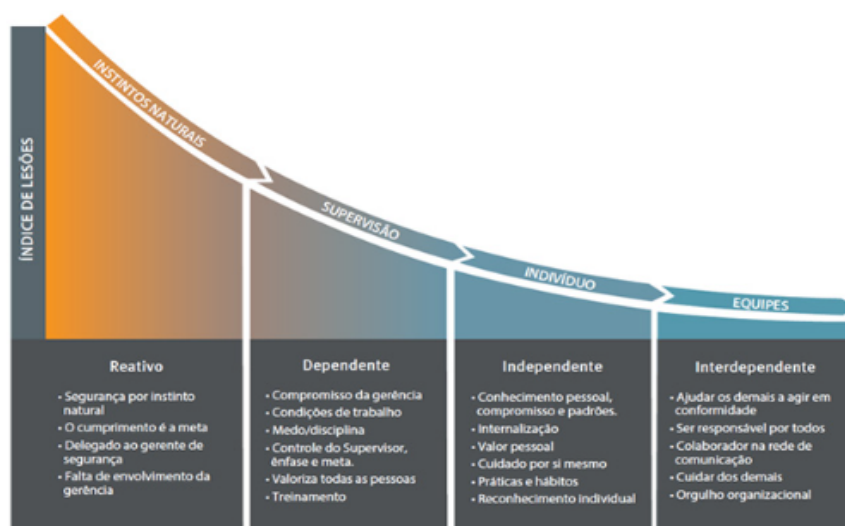
1. INTRODUÇÃO

No mundo corporativo em que trabalhos são realizados em grupo, é incontestável que a gestão de pessoas esteja alinhada as metas de uma empresa, uma vez que quanto mais eficaz for a gestão, melhores serão os resultados atingidos pela organização (Favero *et al.*, 2024).

Neste sentido, na contratação de novo um trabalhador ou trabalhadora é indispensável que seu perfil comportamental seja avaliado por um profissional. Do contrário poderá ocorrer desconfortos e desestruturar todo ambiente de trabalho (Boas *et al.*, 2025) que impactarão nos objetivos da empresa e no clima organizacional dos empregados, aumentando significativamente o potencial de doenças e acidentes ocupacionais (Canola *et al.*, 2023).

Em relação a empresa, Luz *et al.* (2020) comentam da necessidade de se conhecer o estágio de maturidade cultural da segurança de uma organização, ilustrados na Curva de Bradley (Dupont, 2021) onde os gestores podem priorizar esforços em suas respectivas áreas para aproveitarem as oportunidades de melhoria e prevenção, divulgando e aprimorando os conceitos sobre a importância da saúde e segurança no trabalho conforme ilustra a Figura 1.

Figura 1 | Curva de Bradley e seus níveis: Reativo, Dependente, Independente e Interdependente.



Fonte: Lato Qualitas (2023).

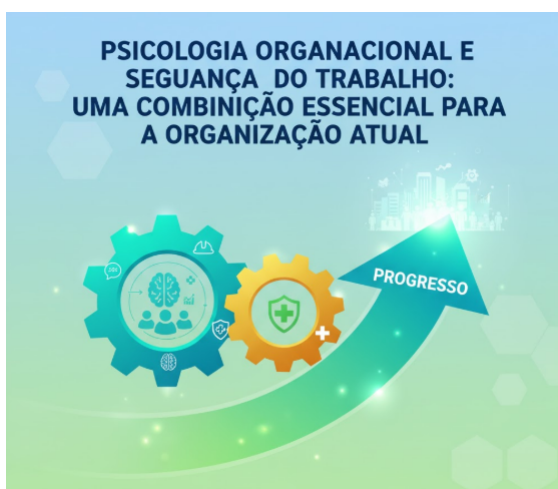
Conforme Luz *et al.* (2020), analisando-se os estudos de Bradley realizada numa companhia fabricante de materiais ferrosos, quantifica-se os resultados gerenciais para 0% no estado reativo; 30% dependência; 50% independência e 20% interdependência.

Nesse sentido, encontrou-se que a gerência foi identificada em um estágio independente, cujo perfil abrange conhecimento e valor pessoal, internalização e reconhecimento individual, bem como o cuidado por si próprio, trazendo um perfil que remete positivamente ao perfil mais adequado ao que as organizações procuram ou esperam (Da Silva Filho *et al.*, 2025) e uma postura não de negacionista mas sim de prevncionista (Cunha *et al.*, 2021).

Entende-se que este é o grande desafio das empresas, ou seja, ajustar o senso crítico dos trabalhadores (Benevides¹ *et al.*, 2025), partindo como princípio da atuação da liderança alinhada ao perfil de multiplicadores a seus subordinados, garantindo que todas as classes de trabalho criem mecanismos de evitar confusão que afetem a saúde físico-mental laboral conforme reza as normas regulamentadoras (De Moura *et al.*, 2025; Fernandes *et al.*, 2025).

Como na logística humitaria (Moura *et al.*, 2024) comentam que as tecnologias podem impactar na comunicação e sinalização de de diagnósticos preventivos e visando não exceder limites cognitivos em saúde e segurança no trabalho por meio de monitoramento assistivos (Oliveira Junior *et al.*, 2025), que utilizou tal metodologia para averiguar as características e particularidades das empresas, com o objetivo de prepará-las para as mudanças que estão por vir conforme previsto pela Norma Regulamentadora 1 (Brasil, 2024) identificando no emprego os cuidados que as organizações devem ter em relação a aplicação dos fatores psicossociais ocupacionais conforme ilustra a Figura 2.

Figura 2 | Objetivo das empresas: ambiente saudável, seguro e sustentável.



Fonte: Elaborado pelos Autores (2025).

As tecnologias digitais imersivas pode ser adaptadas e atualizadas para possibilitar treinamento sem risco de acidentes (Goulart *et al.*, 2024) e podem ser adotadas inclusive para empregados mais experientes próximos a meio de século de vida e com mais de vinte anos de trabalho, por meio de métodos ativos de treinamento facilitado pela inteligência artificial (Benevides² *et al.*, 2025).

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL VOLTADA À SEGURANÇA OCUPACIONAL

Pereira; Souza (2021) comentam que as organizações para entenderem como diferentes indivíduos executavam a mesma ordem dada por seus superiores, precisavam ser previamente submetidos a testes específicos sem afetar os limites pessoais e particulares da informação (Oliveira *et al.*, 2025). Assim, concluiu-se duas hipóteses, ou seja, na teoria que destacou a interdependência das emoções e os mecanismos voltados ao prazer e harmonia, com desvio da dor, agressividade e descontentamento. Atualmente, diversas organizações, nacionais e multinacionais passaram a realizar estes testes de avaliação com sucesso, obtendo resultados satisfatórios (Passey *et al.*, 2018).

Numa abordagem mais ampla sobre o teste, observa-se que a mistura de perfis comportamentais nas organizações (Rufino *et al.*, 2025) dissemina conhecimentos distintos e, estas experiências quando vividas em equipe, podem influenciar positivamente a organização de forma pessoal e profissional e ainda, como consequência, contribuir com a evolução da empresa ao qual pertencem (Sousa *et al.*, 2023).

Neste contexto, entende-se que a multidisciplinidade torna-se fundamental para fortalecer a cultura prevencionista, reduzindo situações de estresse e ampliando a percepção de risco, resultando em ambientes laborais mais seguros e saudáveis (Boas *et al.*, 2025).

2.2 NORMA REGULAMENTADORA UM (NR 01) E O FUTURO NA INDÚSTRIA

A Norma Regulamentadora um (NR 01) trata do gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO) e representa um marco na evolução da segurança transcendendo a mera conformidade legal, migrando para uma gestão proativa e sistematizada dos riscos (Brasil, 2024).

A NR 01 impulsiona as organizações no ciclo PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) assegurando a identificação, avaliação, controle e monitoramento contínuo dos perigos.

Para empresas com riscos significativos como ruído, vibração, agentes químicos e perigos mecânicos inerentes a seus processos de corte (Da Silva Filho *et al.*, 2025) usa a tecnologia da neuroengenharia (Benevides *et al.*, 2025). O futuro das indústrias sob a égide da NR 01 é marcado pela digitalização da segurança e pela excelência operacional (Oliveira *et al.*, 2025).

A implementação efetiva do GRO/PGR exige a utilização de ferramentas de análise de dados e tecnologias 4.0 (como IoT, *machine learning* e realidade aumentada) para a predição e mitigação de acidentes (Cunha *et al.*, 2021; Moura *et al.*, 2024).

O gerenciamento de riscos passa a ser uma função intrinsecamente ligada à engenharia de processos, influenciando o *layout* fabril e a especificação de equipamentos mais seguros.

Essa sinergia entre a segurança do trabalho e a inovação tecnológica não só visa a redução sustentável do índice de acidentes e doenças ocupacionais promovendo o aumento da produtividade e a competitividade do setor sem exceder os limites físico-mental da força laboral (Zanon *et al.*, 2025).

Alinhando a proteção do capital humano com as demandas por eficiência e sustentabilidade no cenário industrial (Figura 3) e ainda, pode incluir o monitoramento de fatores que demandam menor estresse físico e mental, o que auxilia nas tratativas relacionadas aos fatores de riscos psicossociais gerando um ambiente de trabalho mais sadio.

Figura 3 | Linha de produção organizada com indicadores de acompanhamento à luz da NR 01



Fonte: Elaborado pelos Autores (2025).

3. METODOLOGIA

Na análise do estudo de caso, inicialmente foi empregado um questionário preenchido por um responsável com o objetivo de conhecer e reconhecer as boas práticas realizadas na empresa, as políticas já empregadas ou não, as medidas de prevenção voltadas à saúde e o bem-estar dos trabalhadores totalizando 14 questões com respostas objetivas em três opções:

- Sim = peso 3;
- Parcial = peso 2;
- Não = peso 1.

A cada pergunta foi dado um peso específico de 1 a 3, conforme sua relevância na análise. Para se obter a pontuação final, o valor atribuído a cada resposta foi multiplicado pelo peso da respectiva pergunta. O somatório desses valores gerou uma pontuação das práticas preventivas na organização representada pelas cores conforme ilustra a Figura 4.

Figura 4 | Cores de pontuação: vermelho (baixa), amarela (moderada) e verde (alta).



Fonte: Elaborado pelos Autores (2025).

A escala de pontos pode variar, sendo classificado em três níveis:

- **Baixa:** Indica a presença limitada de práticas preventivas;
- **Média:** Indica a presença de algumas práticas preventivas, mas com oportunidades de aprimoramento;
- **Alta:** Indica a presença de boas práticas preventivas

A amostragem realizada na empresa encontrou pontuações conforme Quadro 1.

Quadro 1 | Levantamento das áreas dos colaboradores entrevistados.

Setor / Área	Total de trabalhadores
Administração/ Comercial/ Marketing	6
Engenharia	4
Expedição	1
Total de trabalhadores da organização	11

Fonte: Elaborado pelos Autores (2025)

Conforme critérios estabelecidos de acordo com cada resposta escolhida em múltipla escolha, com valores e pesos pré-atribuídos, o Quadro 2 mostra as respostas dadas pelos trabalhadores da empresa do estudo de caso.

Quadro 2 | Escala de pontuação.

Resposta
Frequentemente
Concordo totalmente
Às vezes
Concordo mais que discordo
Raramente
Discordo mais que concordo
Nunca ou quase nunca
Discordo

Fonte: Elaborado pelos Autores (2025)

Com as respostas em mãos foi calculado o estresse organizacional e posteriormente avaliado conforme as três dimensões psicossociais: Demanda, Controle e Apoio Social.

- A Demanda compreende valores mais altos indicando maior exigência no trabalho;
- O Controle compreende os valores altos indicando maior autonomia do trabalhador;
- O Apoio social que resulta nos valores que indica, convivência e apoio social.

Encontrou-se que a sobrecarga físico-mental foi recorrente enquanto o apoio social insuficiente, caracterizando desequilíbrio entre as demandas.

O fator estresse moderado, reconhece que a sobrecarga existe, porém, é intercalada com momentos de suporte e apoio social adequado. Entretanto não predominante.

O fator estresse baixo ou insignificante mostra um ambiente ocupacional equilibrado, com harmonia entre as três dimensões, boa autonomia, apoio social e desafios para os trabalhadores.

Após o levantamento dos questionários foi realizado o cruzamento dos resultados, com o objetivo final de se obter diferentes situações de risco.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a realização desta pesquisa, constatou-se que o nível de estresse organizacional na empresa do estudo de caso apresentou estresse organizacional (44%), demanda (15%), autonomia (20%) e apoio social (21%). Isso indica que, ocasionalmente, as demandas de trabalho podem gerar sobrecarga. O nível de controle no trabalho, apoio social e ambiente colaborativo entre líderes e liderados é alto, ou seja, é inversamente proporcional ao nível de estresse.

Ressalta-se que os riscos psicossociais no trabalho está diretamente ligado ao adoecimento dos colaboradores, porém não sendo este o único responsável pelos danos aos trabalhadores. O importante é que quando estes fatores são entendidos como fatores relacionados à organização, estes podem minimizar as causas de acidentes ou doenças emocionais.

Pausas e flexibilização de horários também são estratégias empregadas pela empresa, visto que estas práticas reduzem a fadiga mental e melhoram a percepção da qualidade de vida dos colaboradores. A cooperação entre as áreas foi também um fator relevante para fortalecer o apoio social, bem como o fomento em treinamentos inclusivos imersivos nas áreas de inteligência emocional e liderança.

3.1 ANÁLISE SWOT.

Para uma análise da integração da psicologia organizacional e segurança do trabalho é um desafio, porém é um caminho sólido para fortalecimento da cultura prevencionista e desenvolvimento de ambientes mais saudáveis. Fatores como assédio moral, exclusão social ou lideranças abusivas corroem a segurança psicológica. Um ambiente onde o colaborador tem medo de reportar uma falha é um ambiente inseguro para a operação física da empresa. É importante identificar não apenas o estresse organizacional, mas também quais são os fatores que impactam conforme Quadro 3.

Quadro 3 | Análise SWOT (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças).

Fatores	Análise dos fatores psicossociais e de segurança integrados
Forças (Strengths)	Abordagem holística do colaborador cuidado com o corpo e com a mente. Redução real de acidentes causados por erro humano. Melhora no clima e no engajamento das equipes.
Fraquezas (Weaknesses)	Falta de treinamento psicológico para equipes de SESMT. Cultura organizacional rígida ou autoritária. Resistência parcial de alguns líderes. Visão da psicologia como custo, exagero e não investimento e prevenção.
Oportunidades (Opportunities)	Atenção social a ESG (Environmental, Social and Governance) no mercado global. Novas regulamentações focadas em riscos psicossociais. Tecnologias de monitoramento de bem-estar e carga cognitiva.
Ameaças (Threats)	Estigma social sobre saúde mental no trabalho. Instabilidade econômica acaba gerando nos trabalhadores medo de demissão. Mudanças bruscas nos modelos de trabalho (home office ou trabalho híbrido).

Fonte: Elaborado pelos Autores (2025)

Esta análise possibilita identificar que a saúde da força laboral não é afetada apenas pelo estresse agudo, mas por um ecossistema de fatores que não respeitem a carga cognitiva e fadiga mental. A Segurança do Trabalho tradicional foca no esforço físico enquanto a psicologia organizacional tem um olhar mais amplo para o esgotamento mental, principalmente se a demanda de processamento de informações excede a capacidade do trabalhador tornando o erro humano inevitável e como consequência gera acidentes.

A Curva de Bradley reforça a necessidade de uma liderança mais madura, capaz de orientar, apoiar e desenvolver equipes. Diferentes cenários requerem diferentes medidas mas sempre o com o mesmo comprometimento e cuidado para com a saúde humana.

Nesse sentido a abordagem multidisciplinar tornam ambientes mais saudáveis com práticas de segurança ocupacional e gestão estratégica consolidando assim a psicologia organizacional e segurança do trabalho como uma combinação essencial para as organizações.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises deste estudo corroboram que a integração entre a psicologia organizacional e a segurança do trabalho é um pilar indispensável para o desenvolvimento de ambientes corporativos saudáveis e sustentáveis na atualidade.

A pesquisa mostrou com clareza que fatores psicossociais, quando aliados a uma cultura prevencionista robusta, influenciam diretamente na redução do estresse organizacional e no cumprimento das novas diretrizes da NR 01. Metodologias como o *Job Stress Scale* (JSS) possibilita constatar um equilíbrio positivo entre as exigências laborais e a autonomia dos colaboradores, resultando em baixos níveis de estresse no ambiente ocupacional.

Um ponto de destaque foi a análise da Curva de Bradley para diagnosticar a maturidade da cultura de segurança possibilitando uma transição estratégica de modelos reativos para estágios interdependentes, onde o cuidado mútuo e o orgulho organizacional prevalecem.

Nota-se que respeitar os limites da carga cognitiva e da fadiga mental são determinantes para evitar o erro humano e tornar o ambiente mais seguro. A ideia do uso de tecnologias imersivas, como realidade aumentada e inteligência artificial, para treinamentos sem riscos ocupacionais, demonstra um alinhamento louvável com as demandas da indústria e treinamento conforme rezam as normas regulamentadoras.

A análise SWOT sintetizou de forma sucinta os desafios internos, como a resistência de lideranças e a necessidade de treinamento psicológico para equipes de SESMT, ao mesmo tempo que aponta caminhos promissores como o monitoramento do bem-estar individual.

Conclui-se que a saúde da força laboral depende de um ecossistema que combata o assédio moral e a exclusão social reforça que a segurança psicológica é a base para a segurança operacional física. Esta pesquisa de revisão cumpriu seu objetivo mostrando que a multidisciplinaridade fortalece o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e prepara as empresas para um futuro mais humano e eficiente.

Para trabalhos futuros, sugere-se aprofundar a investigação sobre os impactos psicossociais específicos decorrentes da adoção de modelos de trabalho híbridos e *home office*, conforme sinalizado nas ameaças da análise SWOT.

REFERÊNCIAS

- BENEVIDES¹, K. D. G.; BENEVIDES, P.; et al. (2025). Neuroengenharia: uma pesquisa sobre Inteligência Artificial entre humano e máquina. *Revista Exatas*, [S. l.], v. 31, n. 2, 2025. DOI: 10.69609/1516-2893.2025.v31.n2.a4017. <https://periodicos.unitau.br/exatas/article/view/4017>
- BENEVIDES², M. P.; OLIVEIRA, M. R. ; DIAS, . V. S.M; MOURA, . A. R. (2025). Metodologia ativa assistida: a educação de indivíduos adultos com 50 anos de idade ou mais facilitada pela Inteligência Artificial. *Revista CBTECLE*, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 181–190, 2025. Disponível em: <https://revista-cbtecle.cps.sp.gov.br/index.php/CBTecLE/article/view/1278>
- BOAS, J. C. V., DOMINGUES, A. C., BENEVIDES, M. P., DIAS, M. V. S., OLIVEIRA, M. R. DE, & MOURA, R. A. DE. (2025). Empregabilidade na indústria digital requer agilidade e gestão participativa baseada na neuroergonomia dos postos de trabalho para reduzir o absenteísmo e aumentar a sensação de bem-estar. *CLCS*, 18(12), e23052. <https://doi.org/10.55905/revconv.18n.12-269>
- BRASIL. (2024). Norma Regulamentadora nº 1: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Diário Oficial da União, Brasília, 28 ago. 2024. Vigência a partir de 26 de maio de 2025.
- CANOLA, G. A.; MELLO, V. L.; GUIMARÃES, M. E. Aplicação do Teste DISC como ferramenta para desenvolvimento de pessoas: estudo de caso em uma cooperativa do agronegócio em Sorriso – MT. *Revista Foco*, Curitiba, v. 16, n. 12, p. 1–19, 2023.
- CUNHA, I. O. J.; JUNIOR, I. A. C.; MOURA, G. G.; MOURA, R. A.; SILVA, M. B. Segurança e ergonomia para força laboral feminina: interação com máquinas colaborativas. *Sodebras*. Vol. 16. Nº 187. 2021. DOI: <https://doi.org/10.29367/issn.1809-3957.16.2021.187.08>
- DA SILVA FILHO, A. L.; BENEVIDES, M. P.; NOHARA, E. L.; DE MOURA, R. A. (2025). Engenharia mecânica na construção de máquina-ferramenta ... *ARACÊ*, [S. l.], v. 7, n. 7, p. 40298–40314, 2025. DOI: 10.56238/arev7n7-295. <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/6788>
- DE MOURA, R. A.; BENEVIDES, M. P.; RUFINO, L. J. G. C.; DIAS, et al. (2025). Neuroergonomia no controle ... para um melhor feedback háptico. *ARACÊ*, [S. l.], v7, n9, p.8071. DOI: 10.56238/arev7n9-139. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/8071>. Acesso: 13set2025.
- DUPONT. A curva de Bradley da DuPont. Disponível em:< <https://www.consultdss.com.br/bradley-curva/>> . Acesso em: 21 abril. 2021.
- FAVERO, R. V. C., COSTA, J. C. L., OLIVEIRA, M. R. & MOURA, R. A. (2024). Kanban production control for an aluminum profile solutions factory using the Notion digital platform. *RGSA*, 18 (12), e010273. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n12-174>
- FERNANDES, W. S.; DOS SANTOS, D. F. A.; et al. (2025). Neuroergonomia sustentável: minimizando erros e maximizando eficiência. *ARACÊ*, [S. l.], v. 7, n. 10, p. e8749. DOI: 10.56238/arev7n10-051. <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/8749>.
- GOULART, R. A. S.; SAMPAIO, M. F.; COSTA, J. C. L.; MOURA, R. A. (2024). Comparativo de treinamentos imersivos com realidade aumentada sem riscos ocupacionais. *Revista Exatas*, [S. l.], v. 30, n. 2. DOI: 10.69609/1516-2893.2024.v30.n2.a3913. <https://periodicos.unitau.br/exatas/article/view/3913>
- LATO QUALITAS. 2023. Consultoria em Sistemas de Gestão e Melhorias de Processos. Disponível em: <https://latoqualitas.com.br/2023/12/03/entendendo-a-curva-de-bradley-da-dupont-para-melhoria-da-seguranca-no-trabalho/> Acesso em 27dez2024.
- LUZ, A. L.; OLIVEIRA, S. A.; PEDROSA, T. R.; PEREIRA, N. F. S. (2020). Identificação do estágio de maturidade em segurança do trabalho utilizando a curva de Bradley. *Acta Mecânica et Mobiliarem*, v. 5, n. 2, p. 22-25, 2020.

- MOURA, R. A.; MONTEIRO, V. L.; GALVÃO JUNIOR, L. C.; OLIVEIRA, M. R.; SILVA, M. B. (2024). Logística Humanitária: tecnologias digitais de comunicação LAJBM, [S. l.], v. 15, n. 1, 2024. DOI: 10.69609/2178-4833.2024.v15.n1.a775. <https://www.lajbm.com.br/journal/article/view/775>
- OLIVEIRA JUNIOR, H.; VIAGI, A. F.; MOURA, R. A. (2025). Aplicações dos conceitos da neuroengenharia ... monitoramento, manutenção e autossustentabilidade. Revista Ciências Exatas, [S. l.], v. 31, n. 2. DOI: 10.69609/1516-2893.2025.v31.n2.a4033. <https://periodicos.unitau.br/exatas/article/view/4033> .
- OLIVEIRA, M. R.; BENEVIDES, K. G.; RUFINO, L. G. C.; et al., (2025). Direito Digital e sua limitação no uso da inteligência artificial hodierna CLCS, [S. l.], v. 18, n. 7, p. e19679. DOI: 10.55905/revconv.18n.7-341. <https://ojs.revistacontribucio-nes.com/ojs/index.php/clcs/article/view/19679>
- PASSEY DG, BROWN MC, HAMMERBACK K, HARRIS JR, HANNON PA. Apoio dos gestores aos programas de bem-estar dos funcionários: uma revisão integrativa. *American Journal of Health Promoting*. 2018;32(8):1789-1799. DOI: [10.1177/0890117118764856](https://doi.org/10.1177/0890117118764856)
- PEREIRA, A. C.; SOUZA, R. C. T. (2021). Otimização do método disc de seleção de pessoas baseada em algoritmos genéticos e NAÏVE BAYES: um estudo de caso em Empresa do “SISTEMA S” do Paraná. Revista Científica Multidisciplinar, v. 2, n. 1, p. 234-251, 2021.
- RUFINO, L.; BENEVIDES, M.; BENEVIDES, K.; GOUSSAIN, B.; MOURA, R. (2025). Gamification and Chatbots in Education: A Study on the Impact on Student Interaction and Engagement. *Journal of Information Systems Engineering and Management*. 10. 688-699. 10.52783/jisem.v10i27s.4525. <https://jisem-journal.com/index.php/journal/article/view/4525>
- SOUZA, DAYANE ROUSE NEVES; MELO, DIEGO FRANKLIN TOLENTINO; MELO, NÍCOLLAS EMANUEL TOLENTINO. Metodologia DISC: tendências comportamentais no ambiente de trabalho. RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar, v. 4, n. 11, p. 1–16, 2023.
- ZANON, A. F.; DE CARVALHO, J. C. S.; BENEVIDES, K. D. G.; et al. (2025). Neuroergonomia planejada: minimizar desconfortos e maximizar a percepção de bem-estar. ARACÊ, [S. l.], v. 7, n. 11, p. e10264. DOI: [10.56238/arev7n11-272](https://doi.org/10.56238/arev7n11-272). <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/10264>.

